

**LIMITY OCHRANY PRÁV OSOBITNÝCH KATEGÓRIÍ
ZAMESTNANCOV /ŽIEN, TEHOTNÝCH ŽIEN, MATIEK,
MLADISTVÝCH/ V KONTEXTE MEDZINÁRODNÉHO
PRACOVNÉHO PRÁVA**

**LIMITS OF LEGAL PROTECTION OF SOME SPECIAL
CATEGORIES/WOMEN, PREGNANT WOMEN, MOTHERS AND
JUVENILES/ IN AREA OF INTERNATIONAL LABOUR LAW**

VLADIMÍRA ŽOFČINOVÁ

Fakulta verejnej správy, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika Košice

Abstrakt

Ženy tvoria osobitnú kategóriu zamestnancov. Medzinárodné pracovné právo rieši aktuálne otázky ich postavenia. Tiež tehotné ženy, matky a mladiství sú kategórie chránené medzinárodným právom. Medzinárodné organizácie majú cieľ chrániť tieto skupiny osôb v pracovnom práve.

Kľúčové slová

Osobitné kategórie, ženy, tehotné ženy, medzinárodné pracovné právo, mladiství

Abstract

Women constitute some special categories the personnel. The international labour law solve the topical questions your status. Also pregnant women, mother end juvenils are categories protected of international law. The internationale organizations havent the object to protect this categories of labour law.

Key words

Some special categories, women, pregnant women, international labour law, juvenils

Pracovné právo ako samostatné právne odvetvie právneho poriadku Slovenskej republiky má svojim súkromným i verejným charakterom nesmierne významné postavenie pri regulácii vzťahov medzi ľuďmi v procese realizácie ľudskej práce. V trhových podmienkach je pre zamestnávateľov rozhodujúca najmä vysoká efektívnosť pracovného procesu a ekonomická úspešnosť, ktorú sa snažia dosahovať najmä prostredníctvom zdravej, vysoko kvalifikovanej a výkonnej pracovnej sily. Vzhľadom na tieto skutočnosti zamestnávatelia nemajú veľký záujem o „ohrozené kategórie“ zamestnancov. To vyplýva najmä z toho, že tieto kategórie zamestnancov sú pre zamestnávateľov menej výhodné, pretože dosahujú nižšiu efektívnosť pri práci v porovnaní s inými zamestnancami, vyžadujú si osobitnú úpravu pracovných podmienok, potrebu regulovať pracovné podmienky s prihliadnutím na fyziologické predpoklady, a teda predstavujú viac povinností pre zamestnávateľov. Medzi tieto kategórie zamestnancov nesporne patria najmä tehotné ženy, ženy s malými deťmi, ženy po štyridsiatke, muži po päťdesiatke, absolventi škôl, mladiství a zdravotne postihnutí občania. Všetky spoločenské vzťahy upravované právnymi normami, nevynímajúc spoločenské vzťahy upravené normami pracovného práva vrátane pracovných podmienok osobitných kategórií zamestnancov prešli zložitým vývojom a neustále sa vyvíjajú.

Pracovné podmienky žien, tehotných žien a matiek

Prvé zmienky o úprave pracovných podmienok žien a detí sa objavujú už za vlády cisára Jozefa II. koncom 18. storočia, kedy bolo vydaných niekoľko nariadení a patentov na ochranu detí v súvislosti s prácou. Väčšinu zmien v súvislosti so zamestnávaním žien zaznamenávame až v 19. storočí. Žena sa mohla bez ohľadu na zdravotný stav, vek, tehotenstvo alebo pôrod zaradiť na každý druh práce a to aj v noci v maximálnej výške 16 hodín denne. Výnimku tvorili deti do 10 rokov, ktoré sa prácou v továrňach nesmeli zamestnávať. Predovšetkým pre tridsiate roky sa stal typickým fakt diferenciácie pracovného zákonodarstva podľa jednotlivých kategórií zamestnancov (zák. č. 154/1934 Zb. Vývoj pracovného práva v oblasti osobitných kategórií zamestnancov zaznamenávame aj na medzinárodnej úrovni. Narastajúci počet žien, starajúcich sa o rodinu, pracuje mimo domova a čelia zložitému problému, ako zladať svoje dvojnásobné povinnosti doma aj v práci. Dôležitosť tohto problému viedla v r.1965 k osobitnému Odporúčaniu (č.123) k tejto veci¹. Tento dokument stanovuje všeobecný princíp, že príslušné orgány v každej krajine by mali presadzovať politiku, za

¹ Všeobecný prieskum tohto Odporúčania previedol v r.1978 Výbor odborníkov na aplikáciu Konvencií a Odporúčaní (Správa III, časť 4B zo 64. zasadania MOP).

účelom umožniť ženám, starajúcim sa o rodinu, ktoré pracujú mimo domova, uplatniť si právo robiť tak bez toho, aby boli vystavené diskriminácii. Mali by byť prijaté primerané opatrenia v oblasti verejnej informovanosti a vzdelávania, a poskytované opatrovateľské služby a zariadenia pre deti. Odporúčanie tiež presadzuje rozličné opatrenia, ktoré by ženám umožňovali integrovať sa ako pracovná sila (všeobecné vzdelanie, poradne pre voľbu povolania, úloha zamestnávateľských služieb).

Všeobecná úprava pracovných podmienok osobitných kategórii zamestnancov na území Slovenskej republiky vychádza z Ústavy Slovenskej republiky a obsahovo je konkretizovaná v Zákonníku práce SR č. 311/2001 Z.z., ktorý bol novelizovaný zákonom č. 348/2007 Z.z. s účinnosťou od 1. septembra 2007. Táto novela priniesla so sebou viacero zmien, ktoré sa v nemalej miere dotýkajú aj pracovných podmienok osobitných kategórií zamestnancov. Podľa Zákonníka práce, starostlivosť o ekonomicky aktívne ženy obsahovo vyúsťuje predovšetkým do právneho inštitútu osobitných pracovných podmienok žien. Zákonník práce však konkretizuje obsahový rámec povinností zamestnávateľa vo vzťahu k ženám len okrajovo. Ustanovenia pracovných podmienok uvedených skupín zamestnancov sa významovo členia na dve skupiny:

a/osobitné pracovné podmienky žien všeobecne,

b/osobitné pracovné podmienky tehotných žien, žien a mužov starajúcich sa o deti.

Ženy, ako nositeľky života, majú určité telesné a fyziologické špecifiká, ktoré je potrebné rešpektovať, ako napríklad nižšia svalová hmotnosť, nižšia vitálna kapacita pľúc. Z hľadiska fyziologickej záťaže nemožno na ne klásať také požiadavky, ako na mužov. Neprimeraná pracovná poloha pri práci, manipulácia s bremenami nadlimitnej hmotnosti alebo nevhodné pracovné návyky spôsobujú vážne zdravotné komplikácie, čo vedie nielen k sťaženému pracovnému, či spoločenskému uplatneniu, ale je často prekážkou materstva.

Medzinárodná činnosť na poli práce žien, bola vedená dvomi hlavnými smermi. Prvou bola túžba ochrániť ženy pred výnimočne namáhavými podmienkami práce, čiastočne aj v prípade materstva. Táto jednota za ochranu proti zneužívaniu, bola pri vzniku jednej z dvoch Bernských konvencií z roku 1906. V roku 1919 to našlo svoje vyjadrenie v Preambule Ústavy Medzinárodnej organizácie práce. Z čoho vyplýva, že ochrana materstva sa na medzinárodnej úrovni dostala do pozornosti práve činnosťou Medzinárodnej organizácie práce. V roku 1919 prijala Dohovor č.3 o zamestnávaní žien pred pôrodom a po pôrode (Maternity Protection Convention, 1919 – Dohovor na ochranu materstva, 1919) a revidovala ho v roku 1952.

V roku 2000 bola Slovenská republika prvým ratifikujúcim štátom revidovaného dohovoru z roku 1952 (dohovor č. 183 o ochrane materstva, ktorý je vyhlásený v Zbierke zákonov pod č. 190/2002 Z. z.). Obsah dohovoru je orientovaný na dodržiavanie princípu osobitných pracovných podmienok zamestnaných matiek a posilnenie ochrany a zdravia a bezpečnosti matky a dieťaťa. Môžeme povedať, že Slovenská republika v oblasti materstva, resp. v oblasti pracovných podmienok tehotných žien a matiek uplatňuje a dodržiava ustanovenia, ktoré sú prijímané na medzinárodnej úrovni. Príkladom je práve prijatie Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č.190/2002 Z.z. o ochrane materstva na základe Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000. Na európskej úrovni medzi takéto právne normy zaoberajúce sa touto problematikou môžeme okrem iného zaradiť aj dokumenty prijímané Európskou úniou. Patria sem napr.:

- Európska sociálna charta obsahuje mimoriadne ustanovenie o práve zamestnaných žien na ochranu,
- Dodatkový protokol k Sociálnej charte, prijatý v r.1988,
- Dodatkový protokol ku Americkej konvencii ľudských práv.

Medzinárodné dokumenty, ktoré historicky ovplyvňovali osobitné postavenie žien, mali za cieľ ochrániť ženy pred príliš ťažkými pracovnými podmienkami. Cieľom iných ustanovení bolo presadzovať rovnosť zaobchádzania s mužmi a ženami. Čo sa týka pracovných podmienok, odporúča sa (Odporúčanie č.116 z r.1962), aby pri zavádzaní opatrení na skrátenie dĺžky pracovného času boli uprednostnené priemyselné odvetvia a povolania, v ktorých prevažnú časť pracovníkov predstavujú ženy (a tiež mladiství). Medzinárodná organizácia práce (International Labour Organization – ILO) ako svetová tripartitná medzinárodná organizácia vytvára komplexnú medzinárodnoprávnu základňu v oblasti pracovného a sociálneho zákonodarstva na svete. Vznikla v roku 1919. Pôsobí ako špecializovaná organizácia OSN, ktorá presadzuje sociálnu spravodlivosť a medzinárodné rešpektovanie ľudských, občianskych, hospodárskych a sociálnych práv. Podľa najnovších údajov (5. október 2006) tvorilo túto svetovú organizáciu spolu 179 členských štátov. Podľa údajov MOP Slovenská republika ratifikovala 67 dohovorov, v súčasnosti je Slovenská republika viazaná 64 dohovormi. Napríklad:

- Maternity Protection Convention, 1919 (Dohovor na ochranu materstva, 1919)
- Night Work (Women) Convention, 1919 (shelved) (Dohovor o nočnej práci žien, 1919)

- Workmen's Compensation (Agriculture) Convention, 1921 (Dohovor o kompenzácii pracovníkov v poľnohospodárstve, 1921)

Čo sa týka zamestnávania žien, v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania je neprípustné, aby zamestnávateľ konal v rozpore s antidiskriminačným zákonom (zákon č. 365/2004 Z. z.), ktorý zakazuje niektorú z týchto foriem diskriminácie. Ak je dôvodom odmietnutia ženy uchádzajúcej sa o prijatie do pracovného pomeru jej tehotenstvo alebo materstvo, zamestnávateľ sa dopúšťa diskriminujúceho konania. Práve tehotenstvo je však často diskriminačným faktorom najmä pri uzatváraní pracovného pomeru najmä v prípade žien mladších vekových kategórií aj napriek § 41 ZP, v zmysle ktorého zamestnávateľ nesmie vyžadovať informácie o tehotenstve a rodinných pomeroch. Ak by sa tak stalo, žena by bola oprávnená žalovať ho na súde a požadovať primeranú peňažnú náhradu. Skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, ženou alebo mužom starajúcim sa o dieťa možno len z osobitných, právom explicitne predvídaných dôvodov. Zamestnávateľ môže dať tehotnej zamestnankyni a zamestnankyni, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky výpoveď len v prípade, ak sa zamestnávateľ zrušuje z tzv. organizačných dôvodov, t.j. ak sa zamestnávateľ zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť alebo ak zamestnávateľ zaniká alebo ak sa jeho časť prevádza inému zamestnávateľovi a tento zamestnávateľ nemá možnosť zamestnankyňu zamestnávať podľa pracovnej zmluvy a v prípade splnenia podmienok, kedy by bolo možné s nimi okamžite skončiť pracovný pomer (okrem prípadu, keď je žena na materskej dovolenke).

Práca detí a osôb so zdravotným postihnutím

Práca detí je jednou z ťažiskových oblastí, kde bolo nevyhnutné prijať nariadenia. Tieto nariadenia, založené na názore ochraňovať najslabších, mali za cieľ odstrániť veľmi vážne zneužívanie, ktorého vznik spôsobila práca detí na začiatku industriálnej éry. Tento záujem o ochranu detí pred pracovnými podmienkami, ktoré svojou antihumánosťou šokovali verejnú mienku, ležal pri zrode celej koncepcie pracovného práva, rovnako medzinárodného ako národného. Skutočnosť, že deti vo veku piatich – šiestich rokov sú zamestnané v prácoviach, bola jedným z hlavných dôvodov, ktoré podnietili prvé kampane v prospech medzinárodných aktivít na poli práce. Táto činnosť sa počas rokov značne vyvinula. Potreba chrániť deti pred vstupom do zamestnania v príliš ranom veku a pred nadmerne ťažkými

pracovnými podmienkami ostala základným problémom, ale trendom je aj postupne dopĺňať a rozširovať túto ochranu, napr. zvýšením minimálneho veku prijatia do zamestnania a požadovaním lekárskeho vyšetrenia. Zároveň istá skupina opatrení v oblasti zamestnania bola zameraná na poskytovanie možností školení, rozvoja a zamestnávania mladistvých. Na medzinárodnej úrovni sa ochrana detí a mladistvých po založení MOP považovala za jednu z najdôležitejších úloh. Dohovory prijaté MOP, sú zvlášť zamerané na ochranu detí a mladistvých z troch hľadísk, a to minimálneho veku na prijatie do zamestnania, práci v noci a lekárskeho vyšetrenia.² Okrem toho boli v odporúčaníach sformulované normy, týkajúce sa nezamestnanosti mladistvých, poradní pre voľbu povolania, učňovského pomeru a odborného výcviku. V tejto spojitosti, dokonca pred prijatím dohovorov, založených na norme 15 rokov, presadzovalo **Odporúčanie z r. 1935 týkajúce sa nezamestnanosti mladistvých** množstvo opatrení proti nezamestnanosti, zvlášť určenie minimálneho veku pod 15 rokov pre ukončenie školy a prijatie do zamestnania. V mnohých krajinách je teraz stanovený limit 16 rokov avšak mnoho národných legislatív ho stanovuje na 15 rokov, ale najčastejšou ostáva norma 14 rokov, ktorá je stanovená v legislatíve asi 50 krajín. Naviac prax často nezodpovedá legálnemu minimálnemu veku a životná úroveň rodín spolu s nedostatkom národného dozoru sú zodpovedné za všeobecne rozšírené zneužívanie. V niektorých krajinách je legálny minimálny vek stále 12 alebo 13 rokov, čo je však už pokrok v porovnaní s nie príliš vzdialenou minulosťou³. Počas rokov 1992-1993 MOP zahájila Medzinárodný program na odstránenie detskej práce (IPEC), ktorý sa sústreďuje na deti najviac vystavené riziku kvôli práci. Úlohou MOP je pomáhať krajinám, spoločnosti ktorých sú ako jediné schopné odstrániť detskú prácu a uchrániť jednotlivé deti pred vykorisťovaním. Akčné programy sa už uskutočnili v Brazílii, Indii, Indonézii, Keni, Thajsku a Turecku. V mnohých ďalších krajinách prebiehajú prípravné práce. MOP sa domnieva, že tieto programy pridávajú práci v tejto oblasti, ktorá sa predtým sústreďovala hlavne na formulovanie politiky a stanovenie noriem, dôležitú novú dimenziu⁴.

² Mayer, J.: The Employment Policy Convention: Scope, assessment and prospects. In: International Labour Review, roč. 1991, č. 3, s. 339.

³ Išlo práve o oblasť minimálneho veku, keď sa v r. 1924 Albert Thomas obrátil na perzskú vládu – hoci Perzia neratifikovala príslušný dohovor – kvôli zamestnávaniu veľmi malých detí v továrňach na koberce v Kermáne. Tento krok bol opisovaný ako humanitárny zásah a aj vo svojej dobe vyvolal značný ohlas.

⁴ The ILO: What it is. What it does. 10th edition. Geneva: International Labour Office, 2004. s.17-19.

V zmysle právneho poriadku Slovenskej republiky sú zamestnávateľa povinní utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pre stanovenie osobitných pracovných podmienok mladistvých zamestnancov zákonodarca zohľadňuje najmä biologický a spoločenský faktor. Pokiaľ ide o spoločenský faktor, pri úprave osobitných pracovných podmienok mladistvých zamestnancov sa vychádza hlavne zo skutočnosti, že mladý človek ešte nemá dostatočné životné skúsenosti, ktoré by mu umožnili sa správne rozhodovať v dôležitých otázkach a správne posúdiť právna následky svojho konania. Zamestnávateľ je pri uzatváraní pracovnoprávneho vzťahu obmedzený aj tým, že ako deň nástupu do práce nesmie dohodnúť deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku. Možno konštatovať, že pojem „mladistvý“ je analogický s pojmom „neplnoletý“ podľa § 8 ods. 2 Občianskeho zákonníka (Pracovné právo v zjednotenej Európe, 2004). Pokiaľ ide o mladistvých zamestnancov ako sociálnu skupinu, títo majú v pracovnoprávných vzťahoch osobitné oprávnenia a ich zamestnávateľa zasa osobitné právne povinnosti. Práca, ktoré mladiství vykonávajú v pracovnom pomere, by nemali neprimerane preťažovať ich organizmus, aby neohrozili ich ďalší vývoj.

Osobitnou kategóriou zamestnancov sú nepochybne osoby so zdravotným postihnutím, ktorí patria nepochybne do jednej z najviac diskriminovaných skupín spoločnosti a v každodennom živote narážajú na mnohé prekážky, ktoré bránia ich zapojeniu sa do všetkých oblastí spoločenského života. V súvislosti s ich zamestnávaním, Výbor ministrov Rady Európy prijal princípy zamestnávania: k tomu, aby sa umožnila čo najlepšia profesijná integrácia ľudí so zdravotným postihnutím bez ohľadu na pôvod, povahu a stupeň ich zdravotného postihnutia a pritom sa tiež podporila ich sociálna integrácia a osobné naplnenie, mali by byť prijaté všetky skupinové a individuálne opatrenia, ktoré by im umožnili pracovať, pokiaľ možno v bežných pracovných podmienkach, buď ako zamestnancom alebo ako samostatne zárobkovo činným osobám. Ľudia, ktorých profesionálne kapacity pre produktívnu prácu sú limitované a ktorí sú tak ťažko zdravotne postihnutí, že je pre nich nemožné pracovať dočasne alebo úplne na bežnom trhu práce, by mali mať možnosť práce v chránenom zamestnaní. Niektorí ľudia so zdravotným postihnutím nebudú nikdy schopní pracovať. Napriek tomu by malo byť vyvinuté úsilie podporiť ich k takému životu, ktorý ich bude uspokojovať. Tí, s najviac limitovanými schopnosťami, by mali byť vedení k využívaniu služieb centier pracovných aktivít, ktoré by im umožňovali vykonávať aktivity nie s ohľadom na produktivitu, ktoré by ale zároveň pomáhali rozvíjať ich funkčné, sociálne a pracovné

schopnosti. Špeciálna pozornosť by sa mala venovať úlohe výpočtovej techniky a vplyvu nových technológií na perspektívu zamestnania. Ak má byť dosiahnutá integrácia, je nevyhnutná plná účasť ľudí so zdravotným postihnutím⁵. Podľa výsledkov analýzy politických trendov a analýzy právnych úprav v systéme zamestnávania zdravotne postihnutých občanov v Slovenskej republike Asociáciou zamestnávateľov občanov so zdravotným postihnutím

⁵ Koherentná politika rehabilitácie pre ľudí so zdravotným postihnutím, 2003).

v SR z marca 2006 potvrdili, že napriek mnohým problémom politickým a legislatívnym v oblasti zamestnanosti, si táto problematika vyžaduje sústavnú pozornosť zo strany širokého okruhu odborníkov a ľudí z praxe. V čl. 15 Európskej sociálnej charty je vyjadrené právo telesne alebo duševne postihnutých osôb na odbornú prípravu, na pracovnú rehabilitáciu a na sociálnu readaptáciu, pričom sa zmluvné strany zaväzujú prijať vhodné opatrenia na zabezpečenie podmienok na odbornú prípravu vrátane verejných alebo súkromných špecializovaných inštitúcií, ak je to potrebné, vhodné opatrenia na umiestňovanie zdravotne postihnutých osôb do zamestnania, ako sú špecializované umiestňovacie služby, zariadenia pre chránené zamestnanie, ako aj opatrenia na stimulovanie zamestnávateľov prijímať do zamestnania zdravotne postihnuté osoby. O právach osôb so zdravotným postihnutím pojednáva niekoľko medzinárodných dokumentov, napr.: Európska sociálna charta, Štandardné pravidlá na vytváranie rovnakých príležitostí pre osoby so zdravotným postihnutím, Madridská deklarácia, Charta pre tretie tisícročie, a pod. V marci 2002 bola účastníkmi Madridského kongresu prijatá Madridská deklarácia - „Zákaz diskriminácie plus pozitívna akcia rovná sa sociálna inklúzia“ a v nej vyjadrili svoju víziu, ktorá by mala tvoriť koncepčný rámec pre aktivity Európskeho spoločenstva, jednotlivých štátov, regiónov aj obcí. Akákoľvek spoločnosť, ktorá zo svojho stredu vyraduje niektorých členov alebo skupiny, sa ochudobňuje. Aktivity smerujúce k zlepšeniu podmienok zdravotne postihnutých ľudí povedú k vytvoreniu flexibilného sveta pre všetkých. „Čo sa dnes robí v mene zdravotného postihnutia, bude mať zajtra význam pre všetkých.

Aký je obraz súčasnosti? K podstatným zmenám, ktoré novelizovaný Zákonník práce účinný od septembra 2007 priniesol v oblasti pracovných podmienok osobitných kategórií zamestnancov zaznamenávame presnú definíciu závislej práce, určil hranicu veku legálnej práce máloletých na 15 rokov, tiež práce, ktoré takáto osoba môže vykonávať a v neposlednom rade zadefinoval, kto je osoba so zdravotným postihnutím. Záverom chcem

konštatovať, že osobitné kategórie zamestnancov sú tak na vnútroštátnej, ako aj na medzinárodnej úrovni hodné osobitného zreteľa a je im venovaná dostatočná pozornosť so značným úsilím vytvoriť čo najlepšie pracovné podmienky týchto skupín zamestnancov.

Literatúra:

- [1] BARANCOVÁ, H.: Ústavnoprávne problémy sociálnych práv v pracovnoprávných vzťahoch, Bratislava: Vydavateľské oddelenie právnickej fakulty UK, 1995. ISBN 80-7160-068-7.
- [2] BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo, 2. doplnené vydanie, Bratislava: MANZ, 1997. ISBN 80-85719-15-0.
- [3] BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo, Žilina: IURA EDITION, 2000. ISBN 80-88715-73-3.
- [4] BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo, Bratislava: SPRINT, vydavateľská, filmová a reklamná agentúra, 2004. ISBN 80-89085-28-8.
- [5] BARANCOVÁ, H.: Slovenské a európske pracovné právo, Bratislava: Poradca podnikateľa s. r. o., 2004. ISBN 80-88931-32-0.
- [6] BARINKOVÁ M.: Povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom starajúcim sa o dieťa. In: Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 4 - 5 (2005). s. 209 – 226.
- [7] FILO, J.: Československé pracovné právo, Bratislava: Obzor 1981..
- [8] JANIČOVÁ, E. et al.: Pracovné právo I. časť. Košice : Právnická fakulta UPJŠ. 1995. 156 s. ISBN 80-7097-313-7.
- [9] Koherentná politika rehabilitácie pre ľudí so zdravotným postihnutím. Charis s.r.o., 2003, s.31-36 ISBN 80-89141-02-1
- [10] MACKOVÁ, Z.: Pracovné právo v zjednotenej Európe. Trnavská univerzita, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Trenčianske Teplice – Omšenie, 8. – 10. september 2004. ISBN: 80-88931-33-9.
- [11] MAYER, J.: The Employment Policy Convention: Scope, assessment and prospects. In: International Labour Review, roč. 1991, č. 3, s. 339.
- [12] Medzinárodná organizácia práce. Prístupné:
[http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~
/Main/ArticleShow.ascx&ArtID=8319&LngID=0](http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~/Main/TArticles.ascx&phContent=~
/Main/ArticleShow.ascx&ArtID=8319&LngID=0)

Kontaktní údaj na autora – email:

